

Definiciones de cultura de seguridad

FUENTE	DEFINICIÓN
Carroll (1998). Energía nuclear, EE.UU.	Un valor primordial que la planta sostiene sobre la seguridad del trabajador y del público, y que es tomada así por cada grupo y en cada nivel de la organización.
Ciavarelli y Figlack (1996). Aviación naval.	Los valores, creencias, suposiciones y normas compartidos que pueden dirigir la toma de decisiones en la organización, así como las actitudes individuales y grupales en materia de seguridad.
Consejero de Minería de Australia (1999). Industria Minera, Australia.	Se refiere a los temas formales de seguridad dentro de la compañía, que se ocupan de las percepciones de la administración, la supervisión, los sistemas de administración y las percepciones de la organización.
Cooper(2000). Teórico.	Es un sub-aspecto de la cultura organizacional, la cual se cree que afecta las actitudes y la conducta de los miembros con relación al desarrollo de la salud y la seguridad que va teniendo lugar en la organización.
Cox y Cox (1991). Gases industriales de Europa.	Refleja las actitudes, creencias, percepciones y valores que los empleados comparten en relación con la seguridad.
Cox y Flin(1998). Lee(1998). Reprocesamiento Nuclear, Reino Unido. Wilpert (2000). Teórico dentro del contexto de la energía nuclear.	Es el producto de los valores, actitudes, percepciones, capacidades y patrones de conducta individuales y grupales que determinan el compromiso, el estilo y la profesionalidad en el manejo de la salud y la seguridad de una organización.
Eiff (1999). Aviación, EE.UU.	Una cultura de la seguridad existe dentro de una organización en donde cada empleado individualmente, sin importar su posición en la estructura, asume un rol activo en la prevención de errores y ese rol es apoyado por toda la organización.
Flin, Mearns, Gordon y Fleming (1998). Petroleras y Gas, Reino Unido.	Actitudes y opiniones arraigadas que un grupo de personas comparte en referencia con la seguridad. es más estable (que la seguridad climática) y resistente al cambio.
Helmreich y Merritt (1998). Aviación, EE.UU.	Grupo de individuos guiados en su conducta por la creencia en la importancia de la seguridad, y su entendimiento compartido de que cada miembro – voluntariamente – sostiene las normas de seguridad del grupo y apoya a sus compañeros para llegar a ese objetivo común.
ICSI: Instituto de Cultura de Seguridad Industrial (2003). Sector Industrial. Francia.	Conjunto de maneras de hacer y de pensar ampliamente compartidas por los actores de una organización en todo lo relativo al control de los principales riesgos de sus actividades.
McDonald y Ryan(1992). Teóricos en el contexto del transporte de larga distancia.	Conjunto de creencias, normas, actitudes, roles y prácticas sociales y técnicas que se preocupan por minimizar la exposición de empleados, gerentes, clientes y miembros del público a condiciones consideradas peligrosas o dañinas
Meshkati (1997). Industria Del Transporte, EE.UU.	Conjunto de características y actitudes en organizaciones e individuos que establece que se otorgue una prioridad dominante a los temas de seguridad de la planta nuclear, garantizando que reciban la atención que merecen.
Pidgeon(2001). Teórico en el contexto de la conducta del conductor.	Conjunto de suposiciones y también sus prácticas asociadas, que permite que se construyan creencias sobre peligro y seguridad.

Diferencia entre clima y cultura de Seguridad

CLIMA DE SEGURIDAD	CULTURA DE SEGURIDAD
Es un fenómeno cognitivo	Es un fenómeno conductual
Se manifiesta	Es inconsciente
Se basa en la percepción	Se basa en un patrón de comportamientos
Puede cambiar en corto plazo	Los cambios son a largo plazo
Se puede medir	Se puede diagnosticar

Lista de Encuestas para Medir Clima de Seguridad

Nombre del Instrumento	Institución	Número de Preguntas
Entendiendo su Cultura de HSE o Understanding your HSE culture	Hearts and Minors®	23
Encuesta de Percepción de Seguridad	DuPont®	24
Cuestionario Nórdico de Clima de Seguridad Laboral NOSAQ:50	Red de Investigadores de Seguridad Ocupacional Nórdicos con el apoyo económico del Consejo de Ministros Nórdico	50
Instrumento de Diagnóstico de Cultura Organizacional (OCDI)	DEKRA	74
Encuesta de Cultura de Seguridad	Safety Performance Solutions	92
Encuesta de percepción de cultura de seguridad	ICSI (Institut pour une culture de Sécurité Industrielle)	100

Modelos de cultura de seguridad

Curva de Bradley



* Curva de Bradley. Relación entre la bajada de accidentes y la mejora en la cultura de la seguridad

La Curva de Bradley es una marca registrada de la empresa DSS+ (Antes Dupont) Su uso es exclusivo de esta empresa. Solo se puede usar al contratar sus servicios

Escalera de Parker

Evolución de los niveles de seguridad



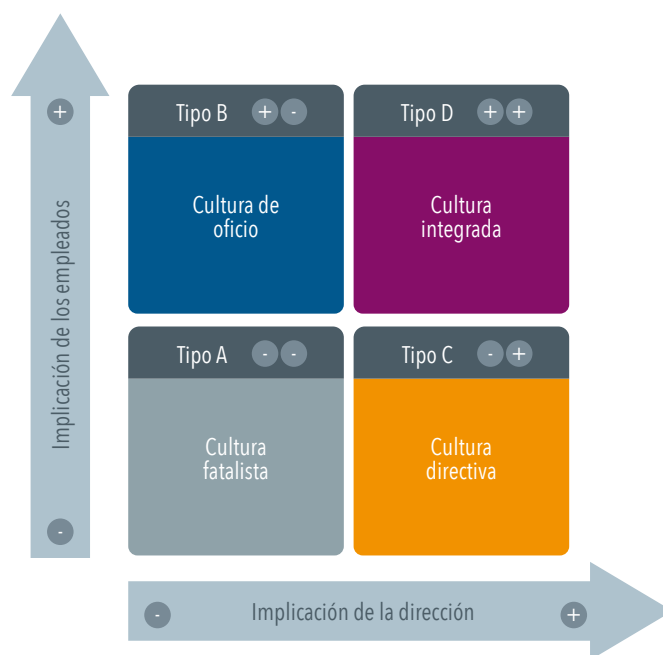
Fuente: Cultura preventiva en la empresa: métodos de evaluación y mejora (IRSST 2018)

La Escalera de Parker está libre de pagos de regalías. Se puede usar libremente, solo dando créditos al autor.

Modelo de Escalera de Parker (2006)	
DIMENSIONES	COMPONENTES
1. ESTADÍO PATOLÓGICO	Las organizaciones no manifiestan interés en la prevención de riesgos laborales ni implicación alguna con la seguridad. Es relativamente frecuente hallar actitudes reaccionarlas ante el cumplimiento legal, ven la Prevención como un gasto inútil o "impuesto más".
2. ESTADÍO REACTIVO	La organización da respuesta a las situaciones y eventos negativos cuando se producen (accidentes, incidentes, requerimientos legales). En este nivel se actúa a la defensiva y con falta de previsión lesiva a los intereses de la empresa.
3. ESTADÍO CALCULADOR	La organización realiza una anticipación preventiva de alguna manera, cuenta con un SGSST, establece indicadores y conseguimiento de los mismos. La Prevención puede ser percibida como la responsabilidad de un departamento específico, y no como algo implícito al trabajo de todos. Esto dificulta la integración preventiva y requiere de esfuerzos adicionales para seguir reduciendo la siniestralidad y las pérdidas.
4. ESTADÍO PROACTIVO	La organización se involucra de forma activa e integrada en los procesos productivos de la empresa. El área SST es un asesor de la línea jerárquica, que asume sus funciones y obligaciones como algo integrado con sus obligaciones productivas.
5. ESTADÍO GENERATIVO	En las organizaciones prima una filosofía de esfuerzo constante y sin descanso desde la óptica de la seguridad. La seguridad es algo indisoluble de la actividad productiva, llegando a los niveles de diseño y preparación de actividades a la hora de plantear las medidas de prevención a considerar

Fuente: Cultura preventiva en la empresa: métodos de evaluación y mejora (IRSST 2018)

Modelo ICSI



El modelo de ICSI es una marca registrada del Instituto de Cultura de Seguridad Industrial. Su uso es exclusivo de esta organización



La cultura fatalista

Es una cultura donde los actores están convencidos de que no es posible ejercer influencia sobre el nivel de seguridad: los accidentes son percibidos como «mala suerte» o como manifestación de una voluntad divina.



La cultura de oficio

Puede verse en situaciones donde, a pesar de que la dirección no otorga una gran importancia a la seguridad, los operadores desarrollan un "saber hacer" basado en la prudencia para protegerse de los riesgos de su oficio, lo perfeccionan y lo transmiten de generación en generación.



La cultura directiva

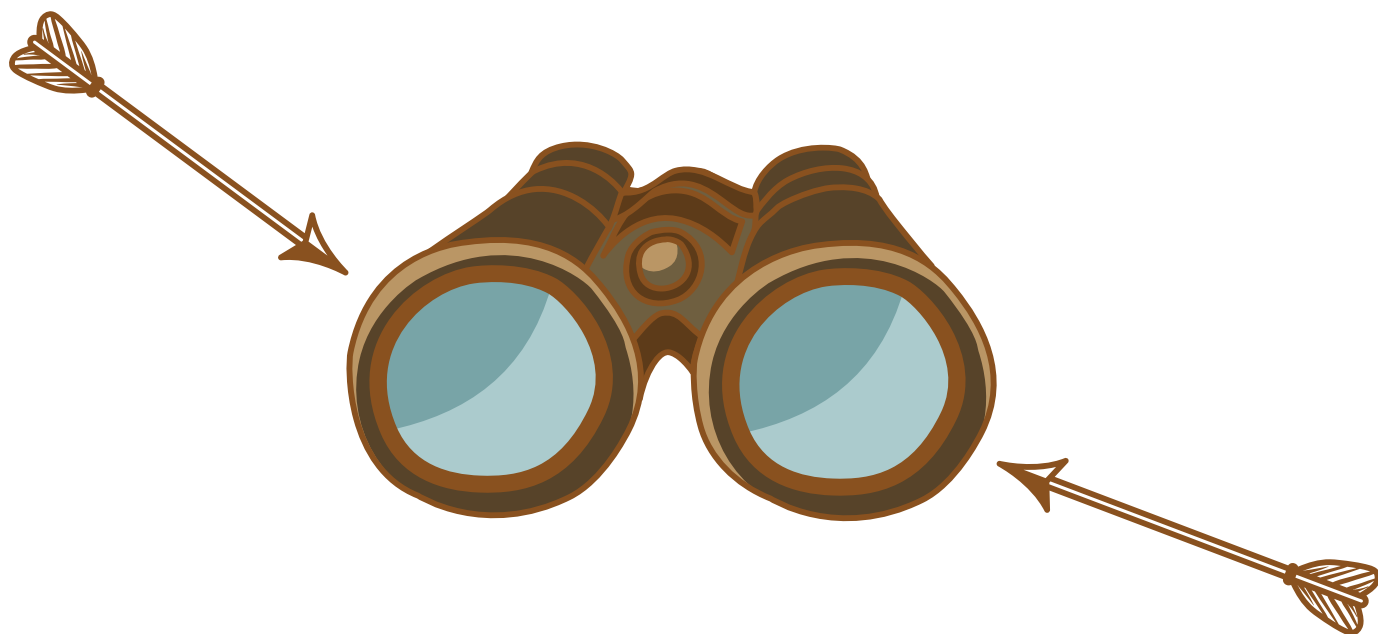
Una cultura de seguridad directiva se desarrolla cuando la empresa – y los gerentes que la representan – se vuelven responsables del nivel de seguridad. Está respaldada por expertos, integra la seguridad en sus inversiones, desarrolla un sistema formal de seguridad y se apoya en sus directivos para transmitir y hacer que se apliquen las prescripciones. Estas medidas de seguridad, desarrolladas en forma descendente, pueden ser contradictorias con las prácticas del oficio. Los actores en el terreno pueden mostrarse reticentes o tener dificultades para implementar las exigencias del sistema formal.



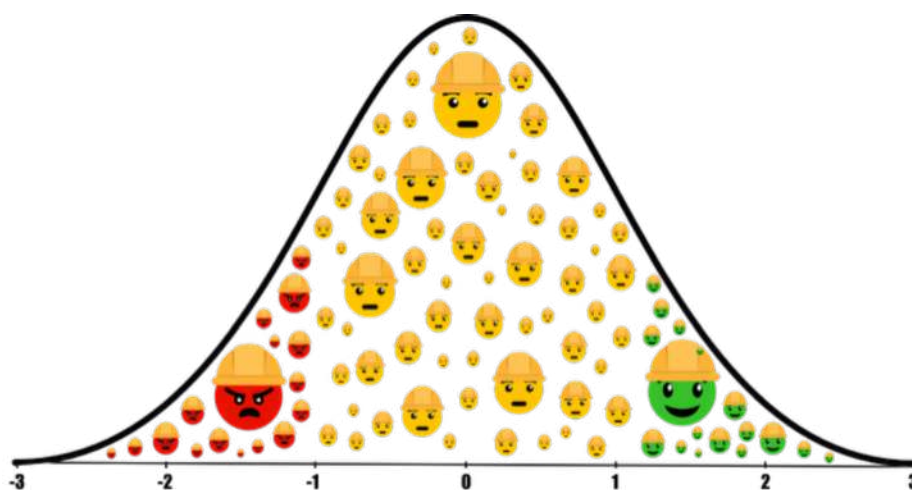
La cultura integrada

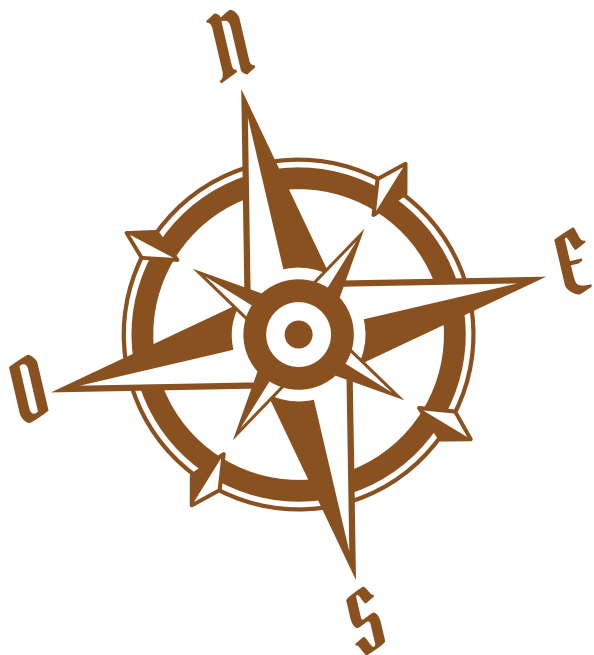
Es el fruto de la convicción, compartida dentro de la organización, de que nadie detenta la totalidad de conocimientos necesarios para asegurar buenos resultados en materia de seguridad. La prevención debe reunir un amplio conjunto de competencias, favorecer la circulación y la comparación de las informaciones y hacer que se refleje en todas las decisiones, a todos los niveles, y en todos los procesos de la empresa.

Los binoculares del Explorador de la cultura de Seguridad



La brújula del Explorador de la cultura de Seguridad





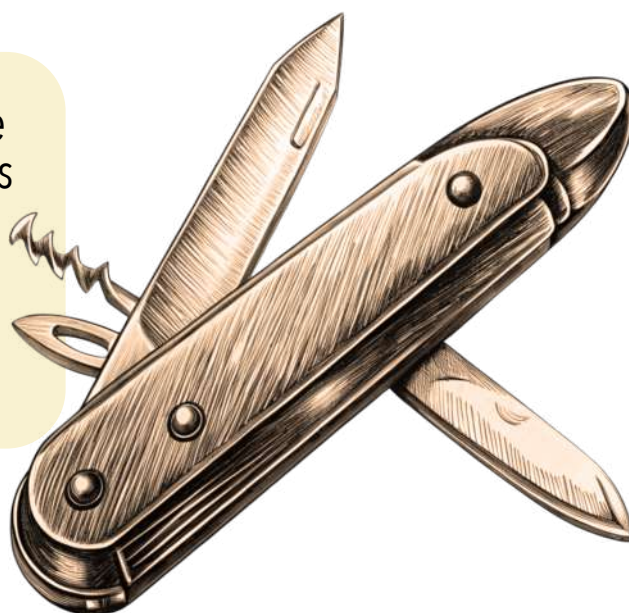
- *Equipo de SST
- *Líderes de la operación
- *Trabajadores propios
- *Trabajadores tercerizados



La Navaja del Explorador de la Cultura de Seguridad

Una pequeña herramienta que trae grandes beneficios al explorador. Es una sola pieza, pero sirve para múltiples usos.

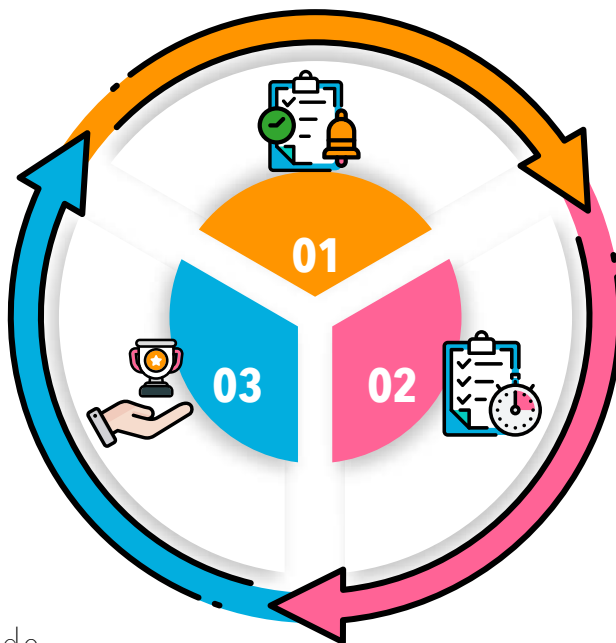
Cada pequeño hábito suma y determina la cultura de seguridad.



Las R del hábito



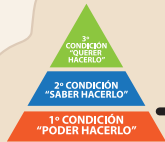
El **Recordatorio** es un estímulo que activa la cadena de acciones automatizadas, ya sea una señal externa o un estado interno. Es el detonador de la necesidad para iniciar un comportamiento y se puede presentar en forma de hechos, situaciones o emociones. Por ejemplo: todos los días a la misma hora tienes la necesidad de comerte una galleta. Ese momento en la jornada es la señal para emprender la acción.



La **Rutina** es la secuencia de acciones habituales en respuesta al desencadenante, que puede ser una tarea física, un comportamiento emocional o incluso un patrón de pensamiento. Es el acto físico o emocional para obtener la recompensa. Continuando con el mismo ejemplo, suspender tus actividades y comerte la galleta es el comportamiento repetitivo que se convierte en práctica.



La **Recompensa** es el refuerzo positivo que se experimenta al completar la rutina, lo que refuerza la conexión neuronal asociada y fortalece el hábito en sí mismo. Es la sensación de satisfacción que genera el comportamiento. En este caso, el placer al terminar de comerte la galleta.



PRIMERA CONDICIÓN PODER H A C E R L O

EL TRABAJADOR **PUED**E COMPORTARSE SEGURO, CUANDO:

- 1 **EL MEDIO AMBIENTE ES RAZONABLEMENTE SEGURO**
 - CONDICIONES AMBIENTALES
 - CONDICIONES FÍSICAS
 - CONDICIONES QUÍMICAS
 - CONDICIONES BIOLÓGICAS
- 2 **LAS INSTALACIONES, HERRAMIENTAS Y MÁQUINAS SON RAZONABLEMENTE SEGUROS**
- 3 **SE DISPONE DE LOS EPP ADECUADOS**



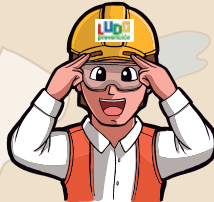
- 4 **LOS MÉTODOS DE TRABAJO SON SEGUROS**
- 5 **CAPACIDAD FÍSICA Y PSICOLÓGICA PARA REALIZAR LA LABOR DE FORMA SEGURA**



SEGUNDA CONDICIÓN SABER H A C E R L O

EL TRABAJADOR **SAB**E COMPORTARSE SEGURO, CUANDO:

- 1 **TEORÍA**
 - CONOCIMIENTOS, INFORMACIÓN, CONCEPTOS, DATOS, SOBRE COMO HACER SU TRABAJO DE FORMA PRODUCTIVA Y SEGURO



- 2 **PRÁCTICA**
 - HABILIDADES
 - EXPERIENCIA
 - DESTREZAS PARA HACER SU TRABAJO DE FORMA PRODUCTIVA Y SEGURO



TRABAJADOR CALIFICADO



TRABAJADOR CAPACITADO



TERCERA CONDICIÓN QUERER H A C E R L O

AHORA LOS TRABAJADORES NECESITAN **QUERER** COMPORTARSE SEGURO

PODER

EL TRABAJADOR **PUED**E COMPORTARSE SEGURO



EXISTE:

- AMBIENTE SEGURO
- MÉTODOS SEGUROS
- EPP
- INSTALACIONES SEGUROS

COMPORTAMIENTOS INSEGUROS

- UTILIZAN ATAJOS
- SALTAN PROTOCOLOS
- NO DESCONECTAN MÁQUINAS ANTES DE INTERVENIR SOBRE ELAS
- ELIMINA, SUPRIME O DESHABILITA PROTECCIONES
- NO USAN LOS EPPS

PUEDE
SABE

NO QUIERE HACERLO
(FACTORES PERSONALES)



INTERVENIMOS
[FORMACIÓN E INFORMACIÓN] NO CAMBIAN ACTITUDES

SABER

EL TRABAJADOR **SAB**E COMPORTARSE SEGURO

CONOCE:

- TEORÍA
- PRÁCTICA



TENER MOTIVO

MOTIVOS EXTERNOS PARA TRABAJAR SEGURO

ESTAR MOTIVADO

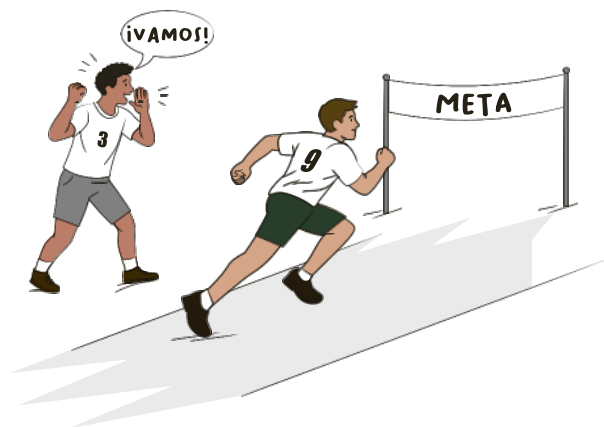
MOTIVOS INTERNOS PARA TRABAJAR SEGURO

Motivación, tipos de cuidado y cultura de Seguridad

¿Cómo hacemos para motivar a los trabajadores para que cumplan las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST?

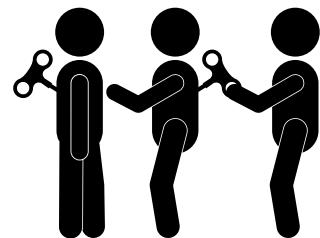
Las principales estrategias usadas para fomentar la motivación laboral han sido la Zanahoria y el Palo, es decir: premios y castigos.

Cuando usamos estrategias en las que el trabajador cumple las normas de SST buscando algún tipo de premio o evitando algún tipo de castigo, estamos hablando de Motivación Extrínseca. La **Motivación Extrínseca** es cuando la persona orienta su acción desde lo que espera recibir del entorno. Se trata de actos motivados desde fuera. Por ejemplo: el trabajador que cumple los



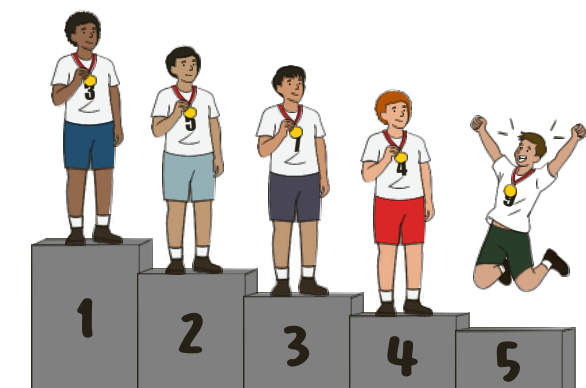
procedimientos de SST porque espera recibir un bono, premios y elogios, o bien evitar sanciones. Este es el tipo de motivación más usado, y en algunos casos puede dar resultado, pero sus efectos no son duraderos e incluso pueden ser contraproducentes. Por ejemplo, si una empresa motiva a sus trabajadores con un bono si cumplen 1 año sin accidentes, puede pasar que los trabajadores escondan los accidentes a fin de ganar el premio prometido o si se ofrece algún

premio por reportar actos inseguros puede pasar que se inventen reportes falsos o que cuando la empresa deje de dar los premios entonces cesen también los reportes. En estos casos estamos hablando de **Cuidado Externo**: el trabajador solo se cuida por el miedo a la sanción o el deseo de la recompensa, ambos provenientes de una autoridad externa (heteronomía normativa).



"Solo se cuidan cuando hay alguien observándolos, por miedo a una sanción o para obtener algún tipo de favor o incentivo."

A pesar de que la Motivación Extrínseca sea la más se use y la que tenga mayor difusión, no quiere decir que sea la única. Existen otros tipos de motivación que incluso tienen impactos más grandes y duraderos. Por ejemplo, la Motivación Intrínseca. La **Motivación Intrínseca** viene determinada por la medida en que lo que hace la persona le permite sentirse realizado, experimentar el sentimiento de éxito, la propia estima, la satisfacción de aprender y la superación personal. Por ejemplo si una empresa enseña a sus trabajadores los temas de

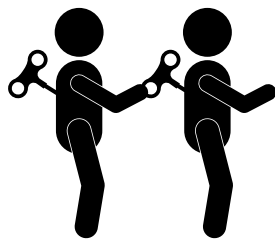


SST de una forma tan amena que logre motivarlos a que quieran seguir aprendiendo más y que cada vez que aprenden algo nuevo lo quieren poner en práctica, o que se motive a los trabajadores a que aun estando solos o sin supervisión, de igual forma cumplan las normas de SST por el simple hecho de que la empresa los empodera y les brinda autonomía. Estas acciones harán que fluya un círculo virtuoso dentro del mismo trabajador, el cual se sentirá cada vez más comprometido y con ganas de seguir mejorando, sin necesidad de recibir una recompensa externa. En estos casos estamos hablando de **Autocuidado**: el trabajador se cuida por razones internas (autonomía normativa).



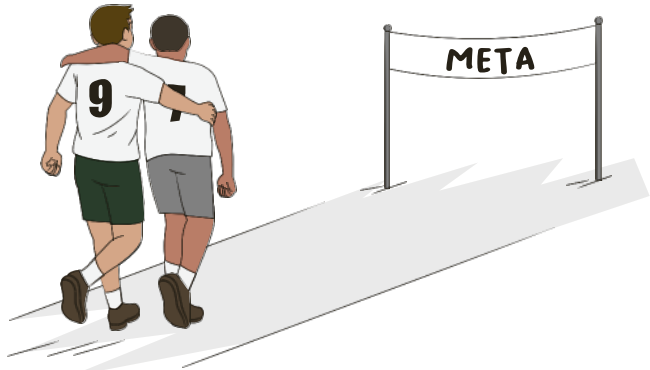
"Me cuido incluso cuando estoy solo, sin supervisión, por convicción."

La Motivación Intrínseca es más poderosa que la Extrínseca y tiene efectos más prolongados, sin embargo existe un tercer tipo de motivación que es incluso más fuerte que la Intrínseca: se trata de la **Motivación Trascendente**. En la



motivación Trascendente, la persona orienta su acción desde las consecuencias positivas que la misma tiene en los otros. Se trata de una conducta

motivada hacia los demás. Por ejemplo: el trabajador que busca el bienestar de sus compañeros, el logro de todo el equipo, que disfruta al ver que la comunidad es más segura. En estos casos estamos hablando de **Mutuocuidado**: el trabajador no solo se cuida él, sino que también cuida a los demás.

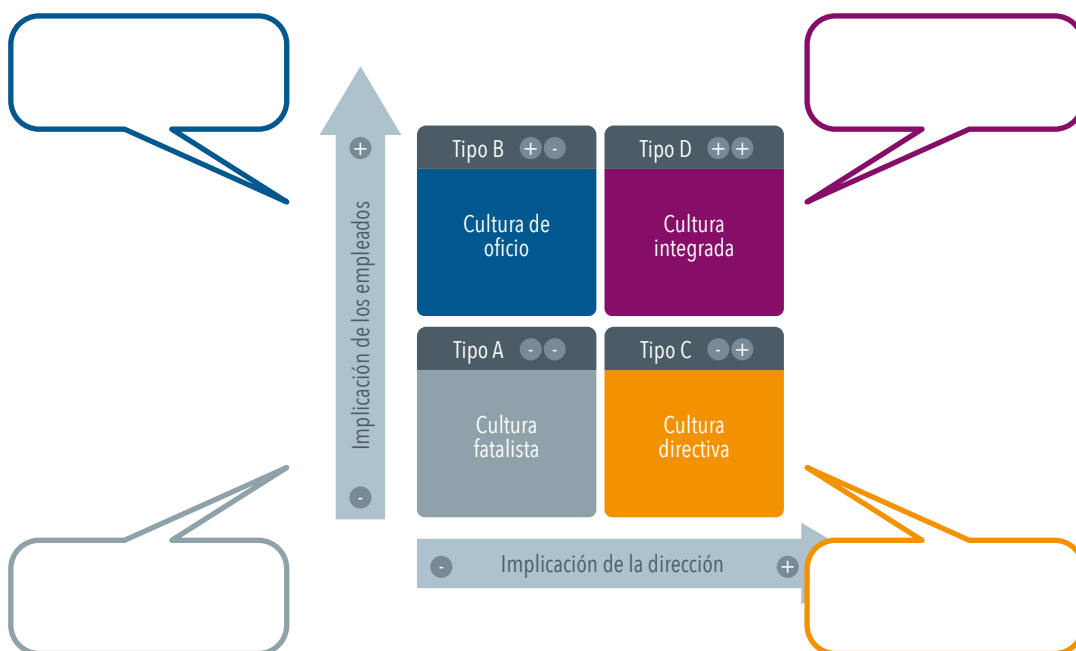
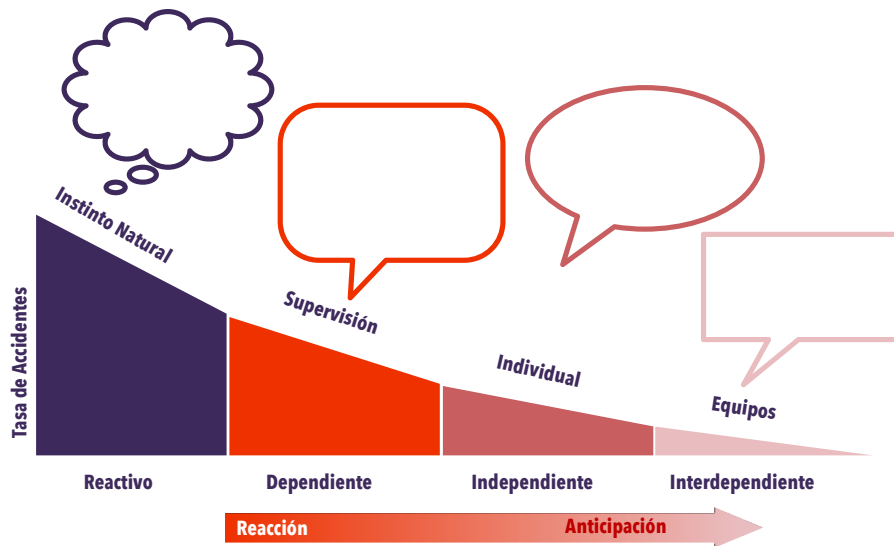


"Yo me cuido, te cuido y nos cuidamos entre todos, porque creemos que toda vida es valiosa y trabajamos en equipo."

Resumen

En la Motivación Extrínseca y en el Cuidado Externo lo que mueve a los trabajadores proviene del entorno, en la Motivación Intrínseca y Autocuidado lo que lo mueve a los trabajadores proviene de el mismo, mientras que en la Motivación Trascendente y Mutuocuidado proviene de su relación con otras personas. Estos vínculos sociales son mucho más fuertes que los factores externos e internos y por ende debemos promoverlos en nuestras empresas, a fin de que podamos lograr que **los trabajadores cumplan las normas de SST por convicción y no solo por obligación**.

Cuando vemos la evolución de la cultura de seguridad en una empresa y la analizamos desde el punto de vista de los tipos de motivaciones y tipos de Cuidado, tenemos:



○ Diferencia entre:
cultura de
seguridad

○ ¿Qué es cultura
de seguridad?

Clima de
seguridad

○ Modelos de evolución de
cultura de seguridad

○ Poder

○ Saber

○ Querer

○ El bucle
del hábito

○ Mutuocuidado

○ Autocuidado

○ Cuidado Externo

○ Intrínseca

Motivación

○ Trascendental

○ Extrínseca



Líder de
Operación

Trabajadores
Terceros

Equipo de
SST

Trabajadores
Propios





POSITIVA
COMPANIA DE SEGUROS

suma



educa

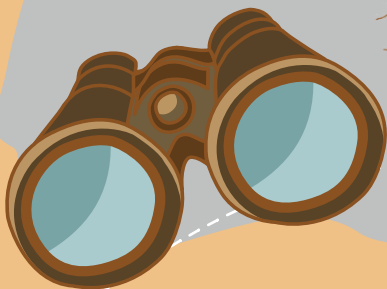
LUDOPREVENCION

De lo Patológico
a lo Generativo



Diario de Viajes

De Reactivo a
Interdependiente



Este cuaderno de viajes pertenece a:

.....

.....

Viaje:

.....

.....

Fecha:

.....

.....

This image shows a full page of dot grid paper. The dots are arranged in a precise, repeating pattern across the entire surface, forming a grid that is useful for writing, drawing, or organizing information. The dots are small and dark, set against a plain white background.

[illegible]

[illegible]

This image shows a full page of dot grid paper. The dots are arranged in a precise, repeating grid pattern across the entire surface. There are no margins, text, or other markings present.

This image shows a full page of dot grid paper. At the very top, there is a solid horizontal line. Below this line, the entire page is covered by a uniform grid of small black dots, arranged in straight rows and columns. There are no margins, text, or other markings on the page.

[illegible]

This image shows a full page of dot grid paper. The background is white, and it is covered with a regular pattern of small, black dots. The dots are arranged in straight horizontal and vertical rows, creating a grid-like appearance. There are no margins, text, or other markings on the page.

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Cambios en los procesos de formación que debemos hacer para que el trabajador Sepa trabajar de forma segura son:

[illegible]

This image shows a full page of dot grid paper. It features a consistent pattern of small, dark grey dots arranged in a precise grid across the entire white background. The dots are spaced evenly both horizontally and vertically, creating a guide for writing or drawing without the prominence of solid lines. There are no margins, text, or other markings on the page.

Motivadores extrínsecos de mis trabajadores

A series of 20 horizontal dotted lines for writing.

This image shows a full page of dot grid paper. It features a consistent pattern of small, dark grey dots arranged in a precise grid across the entire white background. The dots are spaced evenly both horizontally and vertically, creating a guide for writing or drawing without the prominence of solid lines. There are no margins, text, or other markings on the page.

Motivadores trascendentes de mis trabajadores

A series of 20 horizontal dotted lines for writing.

